المحتـــــويات

مرســـوم ســـلطاني
رقــم ٣٥/ ٢٠٠٣
بإصــدار قانون العــمل

نحن قابوس بن سعيد سلطان عمان.

بعد الاطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٠١/٩٦،

وعلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٤/٧٣ وتعديلاته ،

وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

رسمنا بما هو آت

مادة (١) : يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

مادة (٢) : يصدر وزير القوى العاملة اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرافق.

مادة (٣) : يلغى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٤/ ٧٣ المشار إليه، وكل ما يخالف القانون المرافق أو يتعارض مع أحكامه.

مادة (٤) : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد انقضاء شهر من تاريخ نشره.

قابوس بن سعيد
سلطان عمان

صدر في : ٢٤ من صفر سنة ١٤٢٤ هـ

الموافق : ٢٦ من أبريل سنة ٢٠٠٣ م

الباب الأول
تعريفات وأحكام عامة

الفصل الأول

تعريفـــات

مـادة (١):

في تطبيق أحكام هذا القانون تكون للكلمات والعبارات التالية المعنى الوارد قرين كل منها مالم يقتض سياق النص خـلاف ذلك .

١. **الـــــــــــوزارة :**
وزارة القوى العاملة .

٢. **الوزيـــــــــــــر :**
وزير القوى العاملة .

٣. **الدائـــــــــــرة :**
دائرة أو مكتب العمل أو فروعه .

٤. **المنشـــــــــأة :**
كل مشروع يقوم به شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

٥. **صـاحب العمـــــل :**
كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

٦. **العـــــــامـــل :**
كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.

٧. **عقـــد العمـــل :**
كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارتـه وإشرافه لقاء أجر .

٨. العمــــــل العرضــي :

العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر.

٩. العمــــــل المؤقت :

العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنهائه مدة محددة.

١٠. العـامل بعض الوقت :

العامل الذي تقل ساعات أو أيام عمله العـادية عن سـاعات وأيام العمل المقررة قانونا.

١١. العمــــــل الإضـافي :

العمل الذي ينفذ في الساعات التي تتجاوز ساعات العمل المقررة في هذا القانون.

١٢. الأجــر الاســـاسي :

المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً أو عيناً والثابت في عقد العمل مضافاً إليه العلاوة الدورية أن وجدت .

١٣. الأجــــر الشــامل :

الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التي قد تقرر للعامل لقاء عمله ، ويشمل هذا : مقابل العمل الإضافي وما قد يتقاضاه العامل من مكافآت أو منح أو علاوات بسبب غلاء المعيشة أو بدلات فيما عدا بدل السفر وبدل الانتقال وبدل السكن.

١٤. فـــترة الاختبـــار :

المدة التي تختبر خلالها صلاحية العامل وتمكن صاحب العمل من الحكم عليه

سواء من الناحية الفنية أو الخلقية وتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل .

١٥. الخدمـة المستـمرة :

الخدمة المتواصلة مع نفس صاحب العمل أو خلفه القانوني ولاتؤثر مدد الغياب المصرح بها من صاحب العمل على اعتبار الخدمة مستمرة.

١٦. السنـــة :

٣٦٥ يوماً من تاريخ التعاقد مالم ينص على خلاف ذلك .

١٧. الشـــهـر :

٣٠ يوماً مالم ينص على خلاف ذلك .

١٨. منـازعـات العـمـل :

أي نزاع بين صاحب العمل والعامل إذا كان يتعلق باستخدام العامل أو بشروط خدمته أو ظروف عمله .

١٩. سـاعات العـمـل :

الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة.

٢٠. سـاعات العمل الليلية :

الوقت ما بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا والتي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل .

٢١. العامـل الحدث :

كل شخص طبيعي بلغ الخامسة عشرة ولم يبلغ الثامنة عشرة .

الفصل الثاني
أحكام عـــامة و انتـقاليـة

مـادة (٢) :

لا تسرى أحكام هذا القانون على :

١. أفراد القوات المسلحة وهيئات الأمن العام والعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة وغيرها من الوحدات الحكومية .
٢. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم .
٣. المستخدمين داخل المنازل أو خارجها كالسائق والمربية والطباخ ومن في حكمهم ، ويصدر الوزير قرارا بقواعد وشروط العمل الخاصة بهذه الفئات .

مـادة (٣):

يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل . كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه . ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون .

مـادة (٤):

يخضع لأحكام هذا القانون جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من استثنى منهم بنص خاص ، والمنشآت على اختلاف أنواعها وفروعها الوطنية والأجنبية التي تزاول نشاطها داخل السلطنة سواء أكانت عامة أو خاصة ، بما فيها مؤسسات التعليم الخاصة الوطنية والأجنبية .

مـــادة (٥):

اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون يتعين على كل صاحب عمل أن يوفر أو يحتفظ على الأقل بالحد الأدنى للمستويات وشروط الاستخدام المبينة في هذا القانون ، ولا يجوز إجراء أي تخفيض في مستويات وشروط الخدمة التي استخدم العامل بموجبها قبل سريان هذا القانون إذا بقي في خدمة صاحب العمل بعد نفاذه.

مادة (٦) :

لصاحب العمل القيام بمشاريع يحصل عماله بموجبها على منافع أكثر سخاءً مما هو مقرر أو تزويد عماله بفوائد أخرى أو الارتباط معهم باتفاقيات متعلقة بشروط تكون أكثر سخاءً من الشروط المنصوص عليها في هذا القانون . فإذا تعارض شرط في هذا القانون مع أحد الشروط الواردة في تلك المشاريع أو الاتفاقيات طبق الشرط الأكثر سخاءً بالنسبة إلى العامل.

مادة (٧) :

يسقط حق العامل في المطالبة بأي حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنة من تاريخ استحقاقه وبالنسبة الى القضايا التي تكون قد نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مدة السنة اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه .

مادة (٨) :

يكون للموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالتنسيق مع الوزير صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له . وتحدد بقرار من الوزير القواعد والإجراءات المنظمة

لعملهم . ويكون للموظفين المشار إليهم الدخول إلى أماكن العمل ، وفحص الدفاتر والسجلات والأوراق المتعلقة به للتأكد من تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له .

ويؤدي هؤلاء الموظفون قبل مباشرة العمل يميناً أمام الوزير بأن يؤدوا عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أية معلومات أو بيانات اطلعوا عليها بحكم عملهم ولو بعد انتهاء خدمتهم . ويجب على الموظفين المشار إليهم الحرص على سرية مصدر أية معلومات أبلغت لهم بشأن مخالفة أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له .

مادة (٩) :

على صاحب العمل أو من يمثله أن يقدم للموظفين المنصوص عليهم في المادة السابقة التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجباتهم وكل مايطلبونه من بيانات أو معلومات على أن تكون كاملة وصحيحة ، وذلك فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له .

ويحظر على أي شخص أن يعطل أو يعرقل متعمداً هؤلاء الموظفين عن ممارسة عملهم ، ولهم في سبيل عملهم طلب المساندة من رجال الشرطة وفقاً للقواعد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بالتنسيق مع المفتش العام للشرطة والجمارك.

مادة (١٠) :

تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون .

البـاب الثاني

تشـغيل المواطنيـن وتـنـظيـم عمل الأجانب

الفصل الأول
تشغيل المواطنين

مادة (١١) :

على صاحب العمل أن يستخدم العمال العمانيين على أوسع نطاق ممكن ، وتحدد بقرار من الوزير نسبة العمانيين إلى الأجانب في القطاعات الاقتصادية المختلفة أو الأنشطة التي يشملها كل قطاع حسبما تقتضيه ظروف كل قطاع أو نشاط ومدى توافر الأيدي العاملة العمانية اللازمة .

وعلى صاحب العمل أن يساوى بين جميع العمال في حالة اتفاق طبيعة العمل وشروطه .

مادة (١٢):

لكل عُماني قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في الدائرة المختصة مع بيان سنه ومؤهلاته وخبراته ورغباته والعمل الذي يرغب في الالتحاق به وغيرها من البيانات التي تحددها الوزارة ، وعلى الدائرة قيد الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة قيد وفق النموذج الذي تحدده الوزارة .

مادة (١٣) :

تتولى الدائرة المختصة - في مجال تشغيل المواطنين - ما يأتي :

١. الحصول على بيان بالوظائف والمهن الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها من أصحاب الأعمال.

٢. ترشيح العمال للوظائف والمهن الشاغرة متى توافرت فيهم شروط شغلها .

٣. تقديم النصح والمعونة إلى طالبي العمل فيما يختص بمجالات التدريب والتوجيه المهني لتسهيل تشغيلهم في الوظائف والمهن الشاغرة .

٤. أية أمور أخرى يحددها الوزير .

وتكون ترشيحات هذه الدائرة فيما يتعلق بالتشغيل ملزمة لأصحاب الأعمال وذلك فيما عدا الأنشطة والمناطق التي تحدد بقرار من الوزير.

مادة (١٤) :

على صاحب العمل أو من يمثله أن يرسل إلى الدائرة المختصة خلال شهر يناير من كل عام على النماذج التي تعدها الوزارة ما يأتي :

١. بياناً مفصلاً بعدد عماله طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنهم وأجورهم وجنسهم.

٢. بياناً بأسباب عدم شغل الوظائف أو المهن التي خلت أو استحدثت خلال السنة المنتهية إن وجدت .

٣. بياناً عن حالة العمل وما يتصل به من فرص التشغيل وما يتوقع من زيادة أو نقص في عددها خلال سنة .

وللوزير تعديل دورية جمع هذه البيانات إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك .

وعلى صاحب العمل أو من يمثله تقديم البيانات التي تقتضيها المسوحات الميدانية أو البحوث الفنية لتخطيط وتنمية القوى العاملة وفقاً للخطط والبرامج والمشروعات التي تنفذها الوزارة .

مادة (١٥) :

على صاحب العمل أو من يمثله إبلاغ الدائرة المختصة كتابة عن الوظائف والمهن التي خلت أو استحدثت لديه أياً كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ المحدد لشغلها وذلك خلال شهر من تاريخ خلوها أو إستحداثها . وعليه خلال شهر من تاريخ تشغيل أحد طالبي العمل طبقاً لنص المادة (١٣) من هذا القانون أن يرسل شهادة القيد الخاصة بهذا العامل الى الدائرة التي صدرت منها مع ارفاق بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المحدد له ونوع العمل ، ويجب تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

مادة (١٦):

على صاحب العمل أو من يمثله أن يدون في سجل خاص أسماء العمال العمانيين العاملين لديه وعنوان وسن وجنس ونوع العمل المكلف به كل منهم وحالته الاجتماعية ومقدار أجره والمزايا النقدية والعينية التي يحصل عليها وأن يحفظ هذا السجل في موقع العمل.

مادة (١٧) :

على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر تعيين من ترشحه الدائرة المختصة من ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين مهنياً في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم ، وذلك في حدود النسبة التي تحدد بقرار من الوزير .

ويتمتع ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بالحقوق المقررة للعمال الآخرين .

الفصل الثاني
تنظيم عمل الأجانب

مادة (١٨) :

يحظر على صاحب العمل استقدام عمال غير عمانيين ما لم يكن حاصلاً على ترخيص من الوزارة ويشترط لمنح الترخيص :

١. لا يوجد من بين العمانيين العمالة الكافية للوظائف أو المهن المطلوبة.

٢. أن يكون صاحب العمل ملتزماً بنسب التعمين المقررة .

٣. سداد الرسوم المقررة .

ويحظر على غير العماني الالتحاق بأى عمل بالسلطنة قبل الحصول على بطاقة عمل ويشترط لمنح هذه البطاقة :

١. أن يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد .

٢. أن يكون قد رخص لصاحب العمل باستقدام العامل وفقاً للفقرة الاولى من هذه المادة .

٣. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ، ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في قانون إقامة الأجانب .

٤. أن يكون العامل لائقاً من الناحية الصحية وخالياً من الأمراض المعدية ومن الأمراض المزمنة التي تحددها وزارة الصحة .

٥. أن يكون العامل متعاقداً مع صاحب عمل عماني أو صاحب عمل غير عماني حائزاً على الترخيص اللازم من وزارة التجارة والصناعة إذا كان مطلوبا للعمل في المنشأة .

٦. سداد الرسوم المقررة .

ويكون منح بطاقة العمل بناء على طلب صاحب العمل .

مادة (١٩) :

تحدد بقرار من الوزير :

١- رسوم الترخيص باستقدام العمال غير العمانيين ورسوم إصدار بطاقة العمل وتجديدها وذلك بالتنسيق مع وزارة المالية بعد موافقة مجلس الوزراء.

٢- نموذج بطاقة العمل ومدتها، وتكون البطاقة قابلة للتجديد لذات المدة أو لأية مدة يحددها القرار.

٣- المهن والأعمال التي لا يسمح لغير العمانيين بمزاولتها.

مادة (٢٠):

لا يجوز لأي شخص مزاولة نشاط توريد عمال أجانب إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة .

ويحظر على صاحب العمل التعاقد مع أي شخص على توريد عمال أجانب إلا إذا كان مرخصاً له بذلك .

وتحدد بقرار من الوزير الشروط الواجب توافرها لمنح الترخيص وحقوق وواجبات المرخص له ، والشروط والبيانات الواجب توافرها في العقد الذي يبرم بين صاحب العمل والمرخص له وبصفة خاصة أن يكون العقد مكتوباً وأن يتضمن نوع العمل وفئات وأجور العمال حسب وظيفة أو مهنة كل منهم، وإلزام المرخص له بإعادة العامل إلى الجهة التي استقدم منها إذا ثبت أنه لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في العقد .

ولا يجوز لصاحب العمل أو المرخص له بتوريد عمال أجانب تقاضي أية مبالغ من العامل مقابل تشغيله .

الباب الثالث

عقـــد العمـــل

مادة (٢١) :

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة ، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد ، يكون لها ذات القوة في الإثبات . وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ، ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

مادة (٢٢) :

إذا كان أي من طرفي العقد لايعرف القراءة والكتابة أو غير ملم بلغة العقد فيجب أن يتم التصديق على العقد من الجهة المختصة قانونا .

مادة (٢٣) :

يجب أن يتضمن عقد العمل على وجه الخصوص البيانات الآتية :

١. إسم صاحب العمل والمنشأة وعنوان محل العمل .
٢. إسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهله ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته .
٣. طبيعة ونوع العمل ومدة العقد .
٤. الأجر الاساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط الخدمة السارية ، وطريقة وموعد أداء الأجر المتفق عليه.
٥. المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في فسخه شريطة ألا تقل مدة الاخطار التي يمنحها صاحب العمل للعامل عن المدة المحددة في هذا القانون .
٦. أية بيانات أخرى يحددها القانون .

ويجب أن يرفق بالعقد تعهداً من العامل يتضمن مايأتي :

١. الإلتزام بشروط العمل المنصوص عليها في العقد .

٢. إحترام الدين الاسلامي وقوانين البلاد وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية.

٣. عدم التدخل في أية انشطة تضر بأمن البلاد .

مادة (٢٤) :

لايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهرياً ولمدة تزيد على شهر واحد لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك.

ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل في مدة الخدمة.

وفي جميع الأحوال يتعين تحديد فترة الاختبار إن وجدت في عقد العمل.

ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في العمل ، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بيوم .

مادة (٢٥):

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة ، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً .

مادة (٢٦):

على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يتضمن على وجه

الخصوص :

١. إسمه وسنه وحالته الاجتماعية ومحل إقامته وجنسيته .

٢. وظيفته أو مهنته وخبرته ومؤهله .

٣. تاريخ مباشرته للعمل وأجره وما يطرأ عليه من تطورات.

٤. ما حصل عليه من أجازات سنوية ومرضية وخاصة وماوقع عليه من جزاءات.

٥. تاريخ إنتهاء الخدمة وأسبابها .

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المنصوص عليه في الفقرة السابقة لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

مادة (٢٧):

يجب على العامل :

١. أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل ، وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل ، وأن يبذل في تأديتة من العناية ما يبذله الشخص العادي .

٢. أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر.

٣. أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص العادي وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها .

٤. أن يحتفظ بأسرار العمل .

٥. أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل.

٦. ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك .

٧. أن يلتزم بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقتضى القانون أو اللوائح والقرارات المنفذة له أو نظم ولوائح العمل وتعليماته .

مادة (٢٨) :

على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عشر عاملا فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة بنظام العمل بعد إعتمادها من الوزارة ، ويجب أن تتضمن هذه اللائحة قواعد تنظيم العمل في المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه ، وأحكام ترقية العامل - إذا كانت طبيعة العمل تستدعي ذلك - وتحديد فئات الأجور والعلاوات والبدلات بجميع أنواعها ومواعيد ومكان دفعها .

وعلى صاحب العمل إجراء التعديلات التي تطلبها الوزارة على اللائحة المشار اليها تنفيذاً لما يصدر من قوانين أو لوائح أو قرارات .

مادة (٢٩) :

على صاحب العمل في حالة إستخدام خمسة عشر عاملا فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من منشأته لائحة خاصة بالجزاءات وشروط توقيعها ، ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات إعتمادها من الوزارة خلال شهرين من تاريخ تقديمها إليها فإذا إنقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو رفضها أصبحت نافذة .

وللوزير أن يضع بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال .

مادة (٣٠) :

لا يجوز إتهام عامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً كما لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً أو بأكثر من خمسة عشر يوماً للعمال الآخرين .

مادة (٣١) :

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام .

وفي جميع الأحوال لايجوز أن توقع على العامل أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة أو أن يقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد او أن تزيد مدة وقفه عن العمل مع حرمانه من الأجر كله أو بعضه على خمسة أيام في الشهر الواحد .

مادة (٣٢) :

إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو جنحة داخل مكان العمل جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالحادث ويحرم العامل من أجره الشامل في الشهر الأول ويصرف له نصف أجره الشامل في الشهرين الثاني والثالث فإذا رأت تلك السلطة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو انقضت مدة ايقافه عن العمل أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله مع رد ما سبق وقف صرفه من الأجر إليه. فإذا امتنع صاحب العمل عن ذلك اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً مع الزام صاحب العمل برد ما سبق وقف صرفه من الأجر للعامل في جميع الأحوال.

مادة (٣٣) :

على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وعليه إذا زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد على مائة عامل أن يستخدم ممرضاً مؤهلاً للقيام بالإسعافات الطبية وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الدواء اللازم للعلاج وذلك كله دون مقابل . فإذا زاد عدد العمال على خمسمائة عامل وجب عليه فضلاً عما تقدم أن يوفر لعماله جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الدواء اللازم وذلك دون مقابل ، ويستثنى من ذلك تكاليف علاج الأسنان وقيمة النظارات وتكاليف الولادة.

وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية

مادة (٣٤) :

يلتزم صاحب العمل الذي يزاول عملاً في المناطق التي يحددها الوزير بأن يوفر لعماله وسائل الانتقال المناسبة وأن يوفر لهم المساكن الملائمة والوجبات الغذائية ومياه الشرب في أماكن يعدها لهذا الغرض قريبة من متناول العمال .

مادة (٣٥) :

إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير أدوات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته ، وكان ذلك ناشئاً عن تعمده أو إهماله إهمالاً جسيماً وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك ، ولصاحب

العمل بعد إجراء التحقيق واخطار العامل أن يبدأ باقتطاع هذا المبلغ من أجر العامل على ألايزيد ما يقتطع لهذا الغرض على ٢٥٪ من أجره في الشهر ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل إلى الدائرة المختصة خلال شهر من تاريخ علمه بالاقتطاع ويتبع في نظر التظلم الاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة (٣٦) :

إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته يعتبر العقد مجدداً بذات شروطه لمدة غير محددة .

مادة (٣٧) :

إذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الاخر كتابة قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول.

فاذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الاخر تعويضاً مساوياً للراتب الشامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

مادة (٣٨) :

لا يبدأ سريان الإخطار الصادر من صاحب العمل إلى العامل بإنهاء العقد في حالة وجود العامل في إجازة او عطلة رسمية إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة أو العطلة .

مادة (٣٩) :

يجب على صاحب العمل بالنسبة إلى العمال غير المنتفعين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذا انتهت علاقة العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته ، تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنه خدمة من السنوات الثلاث الاولى وأجر شهر عن كل سنه من السنوات التالية ، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة ويتخذ الأجر الأساسي الأخير للعامل أساسا لحساب المكافأة .

وتحسب مدة الخدمة المستمرة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة المكافأة المستحقة . ولا تستحق تلك المكافأة إذا قلت مدة الخدمة عن سنة واحدة .

مادة (٤٠) :

لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية :

١. إذا إنتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ الى التزوير للحصول على العمل .

٢. إذا إرتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها.

٣. إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل أو العمال .

٤. إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة ، على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الاولى.

٥. إذا أفشى الاسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها .

٦. إذا حكم عليه نهائياً في جناية أو في جنحه مخلة بالشرف أو الامانة أو في جنحه ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به .

٧. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي .

٨. إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه ، أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام .

٩. إذا أخل العامل إخلالاً جسيما بإلتزامه بآداء عمله المتفق عليه في عقد عمله.

مادة (٤١):

للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الاتية :

١. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

٢. إذا لم يقم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لاحكام هذا القانون وعقد العمل .

٣. إذا إرتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالاداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته .

٤. إذا وقع عليه إعتداء من صاحب العمل أو من يمثله .

٥. إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة والتي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها .

مادة (٤٢) :

مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية إذا ترك العامل العمل لاحد الاسباب الواردة في المادة السابقة يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته وذلك دون الاخلال بحق العامل في التعويض الذي قد يتقرر.

مادة (٤٣) :

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية :

١. انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عيله .

٢. وفاة العامل .

٣. عجز العامل عن تأدية عمله .

٤. الاستقالة أو الفصل أو ترك العمل طبقاً لاحكام هذا القانون .

٥. مرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن عشرة أسابيع خلال سنة واحدة .

ويكون إثبات عجز العامل أو مرضه بشهادة طبية كما يكون إثبات السن بذات الاداة إذا تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها ، وتصدر الشهاة الطبية من اللجنة الطبية المشكلة بقرار من وزير الصحة بالتنسيق مع الوزير لاغراض تنفيذ القانون ويجب أن يتضمن هذا القرار تنظيم إجراءات العمل ، وتكون قراراتها نهائية . ولا يجوز إنهاء العقد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل .

وعلى صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لاحد الاسباب المشار اليها أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة (٣٩) للعامل أو للمستحقين عنه إذا لم يكن العامل خاضعاً لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

مادة (٤٤):

مع عدم الاخلال بقانون التأمينات الاجتماعية إذا وجد في منشأة صندوق إدخار للعمال وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل هو مقابل التزامه القانوني بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساوياً لما يستحقه من مكافأة أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلاً من المكافأة والا أستحقت المكافأة.

فاذا ساهم العامل في أموال هذا الصندوق فانه يحق له الجمع بين ما يستحقه في صندوق الادخار وبين مكافأة نهاية الخدمة .

مادة (٤٥) :

على القائمين بانشاء صناديق الادخار في المنشآت أن يحصلوا على موافقة الوزارة على هذه الصناديق وعلى لوائحها الداخلية قبل تسجيلها ويعتبر عدم اعتراض الوزارة عليها خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم اللائحة بمثابة الموافقة.

مادة (٤٦) :

على صاحب العمل أن يعطي العامل بدون مقابل بناء على طلبه في نهاية عقده شهادة نهاية خدمة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه والاجر والمكافآت الاخرى وغيرها من الامتيازات ان وجدت .

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات .

مادة (٤٧) :

حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو إنتقالها بالإرث أو بالبيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماتها .

وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الاولوية المقررة لحقوق العمال .

مادة (٤٨) :

يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لاحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن الاعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الاصلي في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الاحكام المشار إليها .

البـاب الرابـع

الأجـور وسـاعات العمـل

الفصل الأول

الأجـــــور

مادة (٤٩) :

تؤدى الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وذلك ما لم يتفق على أجر عيني .

مادة (٥٠) :

يضع مجلس الوزراء الحد الأدنى للاجور وفقاً لما تقتضية الظروف الاقتصادية وله أن يضع حداً أدنى لاجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بها هذا التحديد .

ويصدر بالحد الادنى للاجور قرار من الوزير .

مادة (٥١) :

تؤدى الاجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الاحكام الاتية :

١. العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الاقل كل شهر .

٢. إذا كان الاجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الاجر كاملاً خلال الاسبوع التالي لانهاء ما كلف به من عمل .

٣. في غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع ، على انه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

وفي جميع الاحوال يتعين أداء الأجر خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها .

مادة (٥٢) :

إذا انتهت علاقة العمل دفع للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، ففي هذه الحالة على صاحب العمل سداد أجر العامل وجميع مستحقاته خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل .

مادة (٥٣) :

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك ، أو في كشوف الأجور أو ايصال خاص معد لهذا الغرض أو إتمام تحويل أجره إلى حسابه بأحد البنوك المحلية المعتمدة ، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

مادة (٥٤) :

يكون للأجور والحقوق والفوائد الأخرى وجميع المبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون الأولوية على سائر الديون الواجبة على صاحب العمل وذلك فيما عدا النفقة الشرعية المحكوم بها .

مادة (٥٥) :

لايجوز الزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة (٥٦) :

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل غير العماني إلى بلده بعد إنتهاء علاقة العمل معه ، ما لم يتم نقل كفالته إلى صاحب عمل آخر ، وإذا لم يقم صاحب

العمل بذلك وجب على الدائرة المختصة ترحيل العامل على نفقة الحكومة والرجوع على صاحب العمل بالمبلغ المدفوع.

مادة (٥٧) :

لايجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى فئة العمال المعينين بأجر أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالاجر الشهري طبقاً لاحكام هذا القانون .

مادة (٥٨) :

لايجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٥٪ وفاء لما يكون قد اقرضه من مال اثناء سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية عوائد ، ويسري ذات الحكم على الأجور المدفوعة مقدما . ويجوز للوزير تعديل النسبة المشار إليها أو تقرير عائد على القروض إذا كان صاحب العمل قد أدخل نظاماً للقروض معتمداً من الوزارة تمكيناً لعماله من إنشاء مساكن لهم وذلك بما لا يجاوز الحد الأعلى للعائد الذي يضعه البنك المركزي .

مادة (٥٩) :

لايجوز الحجز أو التنازل عن الأجور المستحقة للعامل إلا في حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لاداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل ، وعند التزاحم تكون الأولوية لديـن النفقة .

فإذا انتهت خدمة العامل يتم خصم مستحقات الحكومة والمستحقات التي تثبت لصاحب العمل إن وجدت من مكافأة نهاية الخدمة ومن أية استحقاقات أخرى .

مادة (٦٠) :

إذا تغيب عامل المناوبة أو العامل الذي يحدد أجره على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول لا يحق له الحصول إلا على أجر الساعات التي عمل فيها فعلاً .

ويحسب أجر الساعة للعامل المحدد أجره على أساس الشهر بقسمة الأجر الشامل على المدة التي يمنح عنها الأجر ثم على عدد الساعات الأصلية طبقا لعقد العمل أو طبقا للقانون أيهما أقل .

ويحسب أجر الساعة لعامل المناوبة في هذه الحالة على أساس قسمة الأجر الشامل عن دورة العمل بفرض اشتغاله فيها بالكامل على عدد الساعات الأصلية دون الساعات الإضافية.

ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أية ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام كشاهد .

الفصل الثـاني
الإجـــازات

مادة (٦١) :

للعامل الحق في أجازة سنوية بأجر أساسي لمدة خمسة عشر يوماً بعد إتمام سنة من الخدمة المستمرة مع صاحب العمل تزاد الى ثلاثين يوماً عن كل سنة بعد ذلك .

وللعامل الحق في أجازة طارئة بأجر شامل لمدة أربعة أيام طوال السنة لمواجهة أي ظرف طاريء له وبما لا يزيد على يومين في المرة الواحدة .

وتحسب مدة الخدمة المستمرة التي بدأت قبل سريان هذا القانون ضمن مدة الخدمة المعتبرة في تحديد مدة الاجازة المستحقة ، ولا يجوز للعامل النزول عن اجازته .

مادة (٦٢) :

فيما عدا اجازات العمال الاحداث ، تصح تجزئة الاجازة وفقاً لمقتضيات العمل .

ولصاحب العمل أن يؤجل اعطاء العامل الإجازة السنوية طبقاً للفقرة السابقة إلى سنة واحدة تالية .

ويتعين قيام العامل باجازة مرة على الاقل كل سنتين لا تقل عن اسبوعين.

ولصاحب العمل أن يدفع للعامل الاجر الأساسي عن أيام الاجازات السنوية التي لم يحصل عليها إذا وافق العامل كتابة على ذلك .

مادة (٦٣) :

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل أخر .

مادة (٦٤) :

يستحق العامل الأجر الأساسي عن رصيده من الاجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استنفاذه لها .

مادة (٦٥) :

للعامل الحق في أجره الشامل خلال العطلات في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير .

وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة يعوض عنه بيوم آخر .

أما إذا وقعت العطلة الرسمية ضمن مدة الاجازة السنوية فان العامل لا يستحق أي تعويض عنها .

ويجوز تشغيل العامل في يوم العطلة الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحق له أن يتسلم أجره الشامل عن هذا اليوم بزيادة لا تقل عن ٢٥٪ أو أن يحصل على يوم راحة بدلا منه .

مادة (٦٦) :

مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الاجتماعية للعامل الذي يثبت مرضه الحق في اجازة مرضية لا تتجاوز في مجموعها عشرة أسابيع خلال السنة الواحدة سواء كانت منفصله أم متصلة وتمنح على النحو الاتي :

- الاسبوعان الاول والثاني بأجر شامل.
- الاسبوعان الثالث والرابع بثلاثة أرباع الاجر الشامل .
- الاسبوعان الخامس والسادس بنصف الاجر الشامل .
- الاسابيع من السابع إلى العاشر بربع الاجر الشامل .

ويكون اثبات المرض بموجب شهادة طبية وفي حالة النزاع يعرض الامر على

اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (٤٣) من هذا القانون . وللعامل المريض أن يستنفذ برصيده من الاجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من اجازة مرضية .

مادة (٦٧) :

يستحق العامل أجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي :

١. ثلاثة أيام في حالة زواجه ، ولا تعطى له أكثر من مرة طوال مدة خدمته.
٢. ثلاثة أيام في حالة وفاة الابن أو الابنة أو الام أو الاب أو الزوجة أو الجد أو الجدة أو الاخ أو الاخت .
٣. يومان في حالة وفاة العم أو العمة أو الخال أو الخاله .
٤. خمسة عشر يوماً لاداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة سنة متصلة في خدمة صاحب العمل .
٥. خمسة عشر يوما في السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة إلى العامل العماني المنتسب للدراسة بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات .
٦. مائة وثلاثون يوما بالنسبة إلى الزوجة المسلمة العاملة في حالة وفاة زوجها .

ويشترط لاستحقاق الاجازات المنصوص عليها في البنود ٢ ، ٣ ، ٦ تقديم ما يثبت الوفاة من الجهة المختصة .

الفصل الثالث
تحديد ساعات العمل

مادة (٦٨) :

لايجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد وبحد أقصى ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى العمال المسلمين . ويجوز بقرار من الوزير تحديد مواعيد انتهاء العمل .

مادة (٦٩) :

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن نصف ساعة يراعى في تحديدها ألا تزيد مدة العمل المتواصل على ست ساعات .

وتحدد بقرار من الوزير الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية ولظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة ، والأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية .

مادة (٧٠) :

إذا كلف العامل بالعمل أكثر من ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٨) فعلى صاحب العمل أن يمنحه أجرا إضافيا يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الاضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الاقل أو أن يمنحه إذناً بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي شريطة أن يوافق

العامل على ذلك .

ولصاحب العمل والعمال في العمل الذي يجري في الموانيء والمطارات أو على السفن أو البواخر أو الطائرات الاتفاق على صرف علاوة بدلاً من أجور الاوقات الاضافية بشرط موافقة الوزارة على ذلك ، وللوزير إضافة أية أعمال مماثلة .

مادة (٧١) :

على صاحب العمل أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية بعد ستة أيام عمل متصلة على الاكثر ، ويجوز في الاماكن أو الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير تجميع الراحات الاسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تجاوز ثمانية أسابيع إذا إتفق العامل وصاحب العمل على ذلك كتابة ، وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر .

مادة (٧٢) :

لصاحب العمل عدم التقيد بالاحكام الواردة في المادتين (٦٨) ، (٦٩) من هذا القانون في الحالات الاتية :

١. أعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع باثمان مخفضة . ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الايام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الدائرة المختصة بمدد أطول .

٢. إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو اصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف .

٣. إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي .

٤. ويشترط في الحالتين الاخيرتين ابلاغ الدائرة المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة أو التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لاتمام العمل .

٥. الاعياد والمواسم والمناسبات الاخرى والاعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير .

مادة (٧٣) :

على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المنصوص عليها في المادة السابقة أجراً أضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الاضافية مضافاً إليه ٢٥٪ على الاقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠٪ عن ساعات العمل الليلية ، فاذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو في الاجازات الرسمية استحق أجر هذا اليوم مضاعفاً ، ما لم يمنح يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي .

مادة (٧٤) :

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العامل في الدخول وفي أماكن ظاهرة بالمنشأة جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة المقررة ومواعيد الراحة الأسبوعية ، وترسل صورة من هذا الجدول وبأي تعديل يطرأ عليه إلى الدائرة المختصة .

الباب الخامس

الأحداث و النساء

الفصل الأول

تشغيل الأحداث

مادة (٧٥) :

يحظر تشغيل الاحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشر .

ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك .

مادة (٧٦) :

لا يجوز تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساء والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد .

ولا يجوز ابقاؤهم في مكان العمل اكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة او أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متصلة .

مادة (٧٧) :

لايجوز في جميع الاحوال تكليف الاحداث بالعمل ساعات إضافية أو إبقاؤهم في مكان العمل بعد المواعيد المقررة لهم ، كما لا يجوز تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية .

مادة (٧٨) :

على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر أن :

١. يضع في محل العمل نسخة من الاحكام الخاصة بتشغيل الاحداث المنصوص عليها في هذا الفصل والتي يصدر بها قرار من الوزير .

٢. يحرر أولاً باول كشفاً مبيناً به أسماء الاحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم .

٣. يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الإسبوعية .

٤. يبلغ مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الاحداث قبل تشغيلهم والاشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم .

مادة (٧٩) :

مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملون بها وفقا لمراحل السن المختلفة .

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة (٨٠) :

مع عدم الاخلال بالاحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم .

مادة (٨١) :

لايجوز تشغيل النساء في الفترة مابين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً إلا في الاحوال والاعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير .

مادة (٨٢) :

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير .

مادة (٨٣) :

للمرأة التي أمضت سنة في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع لمدة لا تزيد في مجموعها على ستة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه على أن يكون لها الحق في أن تختار ما بين اعتبار تلك المدة إجازة ولادة بدون أجر أو اعتبارها اجازة مرضية طبقا لأحكام المادة (٦٦) من هذا القانون .

مادة (٨٤) :

لايجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية انه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر .

مادة (٨٥) :

على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في مكان العمل نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة (٨٦) :

مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل النساء والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملن بها .

الباب السادس

الأمن الصناعي

مادة (٨٧) :

على كل صاحب عمل أو من يمثله أن يحيط العامل قبل استخدامه بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات وذلك بأن :

١. يعمل على توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في أماكن العمل أو الوسائل التي يقدمها للعمال ليتمكنوا من تنفيذ واجباتهم .

٢. يتثبت من أن تكون أماكن العمل نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الراحة والسلامة والصحة المهنية.

٣. يتثبت من أن تكون الآلات والقطع والعدد مركبة ومحفوظة بأفضل شروط السلامة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال او يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

مادة (٨٨) :

على العامل الامتناع عن أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة وصحة العمال المشتغلين معه ، وعليه أن يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات .

مادة (٨٩) :

تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة :

١. التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية التي يجب أن تطبق في جميع

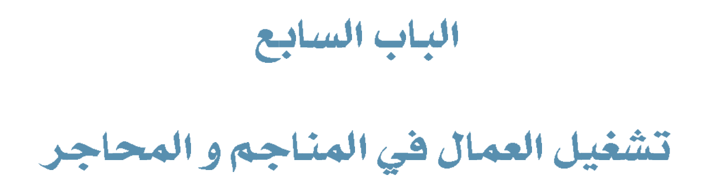
أماكن العمل ولا سيما ما يتعلق بالإناره والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه وإخراج الغبار والدخان وأماكن نوم العمال والاحتياطات المتخذة ضد الحريق .

٢. التدابير الخاصة ببعض أنواع العمل .

مادة (٩٠) :

تنتدب الوزارة مفتشين يناط بهم التحقق من أن أصحاب الأعمال ينفذون التعليمات الواردة في قرارات الوزير بالتدابير المنصوص عليها في المادة (٨٩) ، ويكون لهم حق الدخول إلى أماكن العمل والإطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وسؤال من يريدون سؤاله وتحرير المحاضر ، وعلى الدائرة المختصة استناداً لهذه المحاضر إنذار صاحب العمل المخالف كتابة لإزالة المخالفة خلال المدة التي تحددها .

وفي حالة وجود خطر يهدد سلامة وصحة العمال تتخذ الوزارة الإجراءات اللازمة لغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف إدارة آله أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر ، وللوزارة أن تطلب مساندة شرطة عمان السلطانية إذا لزم الأمر .



الباب السابع

تشغيل العمال في المناجم و المحاجر

مادة (٩١):

في تطبيق أحكام هذا الباب يقصد بصناعات المناجم والمحاجر :

١. العمليات الخاصة بالبحث أو الكشف عن المواد المعدنية والهيدروكربونية أو استخراجها بالمنطقة الصادر عنها الترخيص سواء كانت المعادن صلبة أم سائلة.

٢. العمليات الخاصة باستخراج أو تكرير أو تصنيع رواسب المواد المعدنية الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في الأماكن البعيدة عن العمران ، وتحدد الأماكن البعيدة عن العمران بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية .

٣. ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين السابقين من أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال او يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية .

مادة (٩٢) :

على صاحب العمل ألا يسمح لأي عامل بمزاولة العمل في العمليات التي يسري عليها هذا الباب إلا بعد إجراء الكشف الطبي عليه وثبوت لياقته طبياً للعمل فيها ، ويكون ذلك وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير بالتنسيق مع وزير الصحة ، ويجب أن ينص في هذا القرار على توقيع الكشف الطبي على العامل بصفة دورية مرة كل سنة على الأقل ، إذا كان العامل من العمال الذين يشتغلون بباطن الأرض أو في أعمال التخريم . كما يجب توقيع الكشف الطبي على العامل في حالة انتهاء عقد العمل لإثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني .

مادة (٩٣) :

يحظر دخول أماكن العمل وملحقاتها على غير العمال أو الموظفين المكلفين بالتفتيش على المنجم والمحجر والأشخاص الذين يحملون إذناً من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة ، كما يحظر على العامل دخول أماكن العمل وملحقاتها في غير مواعيد العمل بغير إذن .

مادة (٩٤) :

على كل صاحب عمل أن يعد سجلاً خاصاً لقيد وحصر العمال قبل دخولهم إلى أماكن العمل وعند خروجهم منها .

مادة (٩٥) :

لايجوز إبقاء العمال في أماكن العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على ثماني ساعات في اليوم ، وتشمل هذه المدة الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والذي يستغرقه للعودة إلى سطح الأرض.

ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام لاتقل في مجموعها عن ساعة.

مادة (٩٦) :

يجوز بصفة استثنائية ومؤقتة عدم التقيد بحكم المادة (٩٥) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما ينشأ عن ذلك أو للتجهيزات أو للصيانة وذلك بالشروط الآتية :

١. إبلاغ الدائرة المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة

والمدة اللازمة لإتمام العمل وعدد العمال المطلوبين لإنجازه .

٢. منح العامل أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه ٥٠٪ على الأقل إذا كان العمل بعد الساعة السادسة صباحاً و١٠٠٪ إذا كان العمل بعد الساعة السادسة مساءً ، أما إذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية أو الأجازات الرسمية فيصرف عن كل ساعة مبلغا يوازي الأجر الذي يستحقه العامل عن الساعة مضافاً إليه ١٠٠٪، وذلك بخلاف أجر اليوم ذاته.

مادة (٩٧):

يراعى في حساب الاجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة (٦١) أن تبدأ من ساعة توصيل العامل في المناجم والمحاجر إلى اقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة اليها .

مادة (٩٨) :

على صاحب العمل أو من يمثله أن يضع لائحة بالتدابير الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في مكان ظاهر بمكان العمل .

مادة (٩٩) :

على مدير المنجم أو المحجر أو من ينوب عنه :

١. إصدار الأوامر اليومية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية .

٢. منع تواجد العمال في منطقة الإنفجار إلا بعد مضي فترة الخطر .

٣. ألا يسمح باستعمال غير مصابيح الأمان في الاماكن التي بها غازات قابلة للإلتهاب او مسببة للإنفجار .

٤. تزويد العمال بالملابس والأدوات الخاصة بالوقاية .

٥. تنظيم التهوية ودرجة الحرارة سواء أكان ذلك طبيعياً أم صناعياً .

٦. فحص مكان العمل يوميا قبل بدء العمل وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها فوراً .

٧. التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ومدى وجود غازات ضارة وحالة الدعائم والجوانب والسقف والحواجز وعلامات الإضاءة والتهوية ووسائل الإسعاف ويجب إثبات ملخص واف عن هذه التقارير في سجل يعد لهذا الغرض.

مادة (١٠٠) :

على صاحب العمل أو من يمثله إنشاء نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هناك وسيلة اتصال مناسبة بداخل هذا المكان تصلح للإستعانة بها في الحال وتعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية .

مادة (١٠١) :

على صاحب العمل أن يخصص في كل منجم أو محجر يعمل فيه خمسون عاملاً على الأقل مكاناً مناسباً يحتوي على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمريض فضلاً عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس.

اما المناجم والمحاجر التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً وتقع في دوائر يصل قطرها إلى عشرين كيلو متراً فيجب أن تشترك في إنشاء مكان للإنقاذ والإسعاف في موقع متوسط.

ومع عدم الإخلال بحكم المادة (٣٣) تحدد بقرار من الوزير وسائل الإنقاذ والإسعاف.

مادة (١٠٢) :

يجب الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع الأوعية في أماكن قريبة من متناول العمال ويجب تغيير المياه يوميا وتطهير الأوعية مرتين في الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحياً .

مادة (١٠٣) :

يلتزم صاحب العمل بالنسبة إلى من يؤدي عملاً مما ورد في المادة (٩١) بأن:

١. يوفر للعمال المساكن الملائمة ، وتحدد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن بقرار من الوزير وذلك بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة.

٢. يقدم لعماله ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها لهذا الغرض تكون نظيفة ومستوفية الشروط الصحية ، وتحدد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة بقرار من الوزير بالتنسيق مع وزير الصحة ، وفي حالة تقديم الوجبات كلها أو بعضها للعمال داخل المناجم يجب ان تقدم للعامل مغلفة تغليفاً صحياً أو معبأة في أوان محكمة الإغلاق ، ولا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي.

٣. يشرف على النظافة داخل مكان العمل والمنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف في هذا الشأن .

وللوزير أن يصدر قرارا يحدد بموجبه المناطق التي يجوز للعمال العودة إلى منازلهم منها.

الباب الثامن
منازعات العمل

مادة (١٠٤) :

تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه بين صاحب عمل وأحد عماله أو بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وجميع عمالهم أو فريق منهم .

مادة (١٠٥) :

على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع في مكان ظاهر نظاماً للشكاوى والتظلمات يعتمد من الدائرة المختصة .

ويجب أن ينص هذا النظام على أن يكون للعامل الحق في رفع شكواه أو تظلمه إلى صاحب العمل أو من يمثله .

مادة (١٠٦) :

للعامل الذي يفصل من العمل أن يطلب من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار إلغاء قرار الفصل ، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعة تنفيذها ، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية وحتى تاريخ قيامه بتنفيذها .

فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية إلى المحكمة المختصة وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين . وعلى أمانة سر المحكمة أن تقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع ، بعرضه على رئيس المحكمة لتحديد جلسة

لنظره في ميعاد لا يجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويعلن بها العامل وصاحب العمل والدائرة المختصة ويرفق بالإعلان صورة من مذكرة هذه الدائرة . وعلى المحكمة أن تفصل في طلب وقف التنفيذ – إن وجد – في مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أوّل جلسة ويكون حكمها نهائياً ، فإذا حكمت بوقف التنفيذ التزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل أو أن يؤدي إليه مبلغاً يعادل أجره حتى تاريخ الفصل في موضوع الدعوى ، وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ صدور الحكم بوقف التنفيذ . وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنّه يجوز لها الحكم إمّا بإعادة العامل إلى عمله ، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً عادلاً وذلك بالإضافة إلى :

١. مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيّهما أكبر .

٢. الأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى – إن وجدت – عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أيّهما أكبر .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد حصل عليها تنفيذاً للحكم الصادر بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أيّة مبالغ أخرى تكون مستحقة له.

مادة (١٠٧) :

على العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام المعمول به مع صاحب العمل فإذا لم يوجد مثل هذا النظام أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدم طلباً الى الدائرة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة السابقة.

الباب التاسع

اللجان التمثيلية

مادة (١٠٨):

للعاملين في أية منشأة أن يشكلوا فيما بينهم لجنة تمثيلية ، تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم .

مادة (١٠٩):

تختار اللجان التمثيلية في المنشآت لجنة تمثيلية رئيسية تمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية .

مادة (١١٠):

يصدر الوزير قراراً بقواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية واللجنة الرئيسية.

الباب العاشر

في العقـــوبات

مادة (١١١) :

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن المخالفات المشار إليها فيها.

مادة (١١٢) :

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله الذي يمتنع عن تقديم التسهيلات اللازمة ، أو عن تقديم البيانات أو المعلومات الصحيحة أو يقدم بيانات غير حقيقية للموظفين الرسميين بالسجن مدة لاتزيد على شهر و بغرامة لا تزيد على مائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مادة (١١٣) :

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد ١٤، ١٥، ١٦ من الفصل الأول من الباب الثاني بغرامة لاتقل عن عشرة ريالات ولاتزيد على مائة ريال عن العامل الواحد ، وعلى مخالفة أحكام المادة (١٧) بغرامة لاتقل عن خمسين ريالاً ولاتزيد على مائة ريال، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .

مادة (١١٤) :

يعاقب كل من يستخدم عمالاً غير عُمانيين لم يرخص له باستخدامهم لديه بغرامة لاتقل عن عشرة ريالات ولاتزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة فضلاً عن الزامه بمصاريف إعادة العامل

إلى بلده مع حرمانه من استقدام عمال غير عُمانيين لمدة لاتزيد على سنة .

ويعاقب العامل غير العُماني الذي يعمل بالسلطنة بدون ترخيص من الدائرة المختصة ، أو الذي يعمل لدى غير صاحب العمل المرخص له باستقدامه بالسجن مدة لاتزيد على شهر وبغرامة لاتزيد على مائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين ، فضلاً عن إلغاء الترخيص الصادر له إن وجد .

ويعاقب صاحب العمل الذي يترك بإرادته أي عامل من عماله للعمل لدى غيره بالسجن مدة لاتزيد على شهر وبغرامة لاتزيد على مائتي ريال عن كل عامل أو بإحدى هاتين العقوبتين ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة فضلاً عن حرمانه من استقدام عمال غير عُمانيين لمدة لاتزيد على سنة .

ويعاقب كل صاحب عمل لا يلتزم بنسب التعمين المقررة بغرامة تعادل ٥٠٪ من متوسط اجمالي أجور العمال غير العُمانيين الذين يمثلون الفرق بين نسبة التعمين التي يلتزم بها صاحب العمل قانوناً وبين النسبة التي حققها فعلاً.

ويعاقب كل متعهد توريد عمال أجانب يخالف أحكام المادة (٢٠) والقرارات الصادرة بتنظيم الترخيص وشروطه بالسجن مدة لاتزيد على شهر وبغرامة لاتزيد على مائتي ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين فضلاً عن إلغاء الترخيص أو ايقافه لمدة لا تجاوز سنة.

ويعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (٢٩) بغرامة لا تقل عن خمسين ريال ولا تزيد على مائتي ريال .

مادة (١١٥) :

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثالث والقرارت الصادرة تنفيذاً له بغرامة لاتقل عن عشرة ريالات ولا تزيد على مائة ريال وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ، وتضاعف العقوبة عند التكرار .

مادة (١١٦) :

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الرابع بغرامة لاتزيد على مائة ريال ، وتتعدد الغرامة وفقاً لعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .

مادة (١١٧):

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع بغرامة لاتزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .

مادة (١١٨) :

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس بغرامة لاتزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبة بتعدد الأحداث والنساء الجاري تشغيلهم بالمخالفة لتلك الأحكام .

وإذا ارتكبت المخالفات السابقة مرة ثانية خلال سنة من تاريخ الحكم جاز معاقبة صاحب العمل فضلاً عن الغرامة بالسجن مدة لا تزيد على أسبوعا.

مادة (١١٩) :

يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام المادة (٩٢) بالسجن مدة لاتقل عن

أسبوع ولا تزيد على شهر ، ويعاقب كل صاحب عمل يخالف أي حكم آخر من أحكام الباب السابع بغرامة لاتزيد على مائة ريال عن كل عامل ، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .

مادة (١٢٠) :

يعاقب كل صاحب عمل يمتنع عن وضع نظام لشكاوى والتظلمات للتظلم طبقا لما هو منصوص عليه في المادة (١٠٥) بغرامة لاتقل عن مائة ريال عماني ولا تزيد على ثلاثمائة ريال عماني .

ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ التسوية الودية المنصوص عليها في المادة (١٠٦) بغرامة لا تقل عن خمسين ريالاً ولا تزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

مادة (١٢١) :

يعاقب كل موظف يفشي سراً من أسرار المهنة تعرف عليها أثناء قيامه بعمله بغرامة لاتزيد على مائة ريال عماني وبالسجن مدة لاتزيد على ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مادة (١٢٢) :

يعاقب كل شخص يعرقل أو يعطل عمداً أحداً من الموظفين الرسميين عن ممارسة سلطاته أو إنجاز أي واجب مخول له أو مفروض عليه بغرامة لاتزيد على مائة ريال عماني وبالسجن لمدة لاتزيد على شهرا أو بالعقوبتين معا وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة .